

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB BLYNYDDOL



1 MEDI 2017 I 31 RHAGFYR 2018

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	4
Proffil ein staff trefniadaeth	6
Proffil ein Bwrdd	11
Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2016-2018)	14
Arolwg o'r cynnydd yn erbyn amcanion 2016 i 2018	15
Edrych i'r dyfodol	33
Cysylltu â ni	33
Atodiad 1 – Data Cydraddoldeb y Bwrdd (ar 31 Rhagfyr 2018)	34
Atodiad 2 – Data Cydraddoldeb Staff (ar 31 Rhagfyr 2018)	35
Atodiad 3 – Alinio nod cydraddoldeb yn erbyn y nodweddion sy'n cael eu gwarchod	36

Cyflwyniad

Nid yw graddau'n rhan o'n gwaith, ond rydym yn gweithio gyda phrifysgolion a cholegau i sicrhau eu bod yn deall cymwysterau er mwyn i ddysgwyr allu symud ymlaen i addysg uwch. Rydym yn sicrhau bod cymwysterau y gorau y gallant fod ar gyfer dysgwyr, athrawon a chyrrff dyfarnu gan helpu pobl i addasu mewn byd sy'n newid yn gyflym. Rydym yn gweithio gyda chyrrff dyfarnu i ymestyn y cymwysterau sydd ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg.

Dan *Ddeddf Cymwysterau Cymru (2015)* mae gennym ddau brif nod:

- sicrhau bod cymwysterau – a system cymwysterau Cymru – yn effeithiol i fodloni anghenion rhesymol dysgwyr yng Nghymru;
- hyrwyddo hyder y cyhoedd mewn cymwysterau ac yn system gymwysterau Cymru.

Golyga hyn ein bod yn gosod y dysgwr wrth galon ein gweithgareddau.

Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i edrych ar draws y system gymwysterau i weld ei bod yn gweithio er lles dysgwyr, ac i weithredu neu i gynghori eraill i wneud yr un modd, os bydd angen. Rhan o'n gwaith yw sicrhau bod cymwysterau o fewn y system yn cael eu gwerthfawrogi, eu bod yn sicr ac yn cael eu parchu ar draws y byd. Mae gennym bwerau a dyletswyddau i reoleiddio cyrrff dyfarnu, a gallwn ymyrryd yn gadarnhaol i sicrhau gwelliannau mewn cymwysterau neu'r system gymwysterau.

Yn Cymwysterau Cymru rydym yn gwarchod gwerth cymwysterau, gan sicrhau bod safonau'n cael eu cadw, graddau i gael eu dyfarnu'n deg a bod cymwysterau'n parhau i gael eu datblygu wrth i anghenion dysgwyr newid.

Fel yr arbenigwyr mewn cymwysterau sy'n ennyn hyder, rydym yn darparu cyngor ar faterion perthnasol i Lywodraeth Cymru. Rydym hefyd yn ystyried anghenion cyflogwyr, y sector addysg uwch a'r proffesiynau.

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Cymru 2011, mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith inni roi adroddiad am ei weithgarwch yn erbyn amcanion bob blwyddyn. Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys y cyfnod o 1 Medi 2017 i 31 Rhagfyr 2018, a hwn yw'r ail Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol gan Gymwysterau Cymru.

Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Rydym yn gorff sy'n edrych o'n hamgylch, ac felly rydym yn ymgysylltu, yn cyfathrebu ac yn cydweithio i atgyfnerthu ein gallu i hyrwyddo hyder y cyhoedd yn system gymwysterau Cymru, ac i fodloni anghenion dysgwyr yng Nghymru. Ceir crynodeb isod o'n ffordd o fynd i'r afael â'n gwaith a'n swyddogaeth:

- Rydym yn gwahodd, yn gwrando ac yn ymateb i farn dysgwyr
- Rydym yn gwrando ac yn ymateb yn briodol i adborth, barn a phryderon rhanddeiliaid
- Mae'r ffordd rydym yn gwneud penderfyniadau rheoleiddio ac yn ymwneud â rhanddeiliaid yn gymesur ag effaith bosibl y weithred reoleiddio
- Mae ein diwylliant yn gynhwysol, sy'n ein galluogi i wneud penderfyniadau gwell er lles y sefydliad cyfan.
- Mae ymgynghoriadau'n dryloyw ac ystyrion
- Mae gennym ddull cydweithredol a defnyddiwn wybodaeth ac arbenigedd rhanddeiliaid fel sy'n briodol
- Rydym yn ceisio sefydlu a chynnal perthynas effeithiol â rhanddeiliaid allweddol
- Rydym yn cynhyrchu defnyddiau cyfathrebu clir ac amserol sy'n rhoi gwybodaeth ac yn cael eu targedu. Rydym yn arolygu effaith ein cyfathrebu ac yn chwilio am ffyrdd i wella ein dull

- Rydym yn gweithio gyda rheoleiddwyr eraill lle bydd yn bosibl, gan gadw mewn cof yr effaith ar gyrff dyfarnu sy'n cael eu rheoleiddio gan fwy nag un rheoleiddiwr
- Rydym yn gwneud asesiadau o effaith reoleiddio fel sy'n briodol i asesu'r costau, y buddiannau a'r risgiau sy'n gysylltiedig â pholisi neu ddull gweithredu.

Dyma'r gwerthoedd sy'n sail i'n gwaith:

- Yn **gydweithredol** yn y ffordd rydym yn gweithio
- Yn **ystyrion** o ran y dulliau a ddefnyddiwn
- Yn **gadarnhaol** yn ein hagwedd
- Yn **dysgu** o brofiad ac oddi wrth eraill

Fel rheoleiddiwr mae gennym amodau'n ymwneud â chydaddoldeb sy'n cael eu monitro bob blwyddyn. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhai sy'n cael eu rheoleiddio gennym (cyrff dyfarnu) i roi gwybod inni sut mae dysgwyr ag anghenion penodol yn cael cymwysiadau rhesymol. Rydym hefyd wedi mabwysiadu egwyddorion Fair Access by Design / Mynediad Teg drwy Ddylunio, sef y canllaw sy'n ceisio sicrhau nad oes dim gwahaniaethu wedi'i ymgorffori wrth ddylunio cymwysterau. Mae hyn yn cynnwys rhestr archwilio i helpu cyrff dyfarnu i ystyried sut i leihau rhagfarn a hyrwyddo cydraddoldeb.

Ein dull wrth sefydlu ein *Cynllun Cydraddoldeb Strategol* cyntaf felly oedd ystyried beth arall y gallem ei wneud drwy edrych ar y gwahanol ffyrdd rydym yn effeithio ar bobl, ac unrhyw gyfleoedd pellach i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well.

Fel corff ifanc, roedd i'n blaenoriaeth ar y cychwyn wrth reswm fwy o ffocws corfforaethol. Roedd yn bwysig sicrhau bod ein hadeiladau, ein cyfarpar a'n harferion gweithredu yn cydymffurfio ac yn bodloni anghenion yr holl staff ac ymwelwyr. Aethom ati hefyd i ddeall yn well amrywiaeth ein staff ac aelodau'r Bwrdd ac i ymgysylltu'n effeithiol â grwpiau'n cynrychioli pobl sydd ag amrywiol nodweddion sy'n cael eu gwarchod.

Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth am ein staff ac aelodau'r Bwrdd a diweddariad am ein cynnydd yn erbyn ein hamcanion am y cyfnod o fis Medi 2017 i fis Rhagfyr 2018. Hwn fydd yr adroddiad olaf yn erbyn yr amcanion hyn oherwydd byddwn yn ymgysylltu â rhanddeiliaid a rhwydweithiau sydd wedi'u halinio â'r nodwedd sy'n cael ei gwarchod er mwyn gosod amcanion newydd ar gyfer y cyfnod 2019 i 2022.

Proffil ein staff trefniadaeth

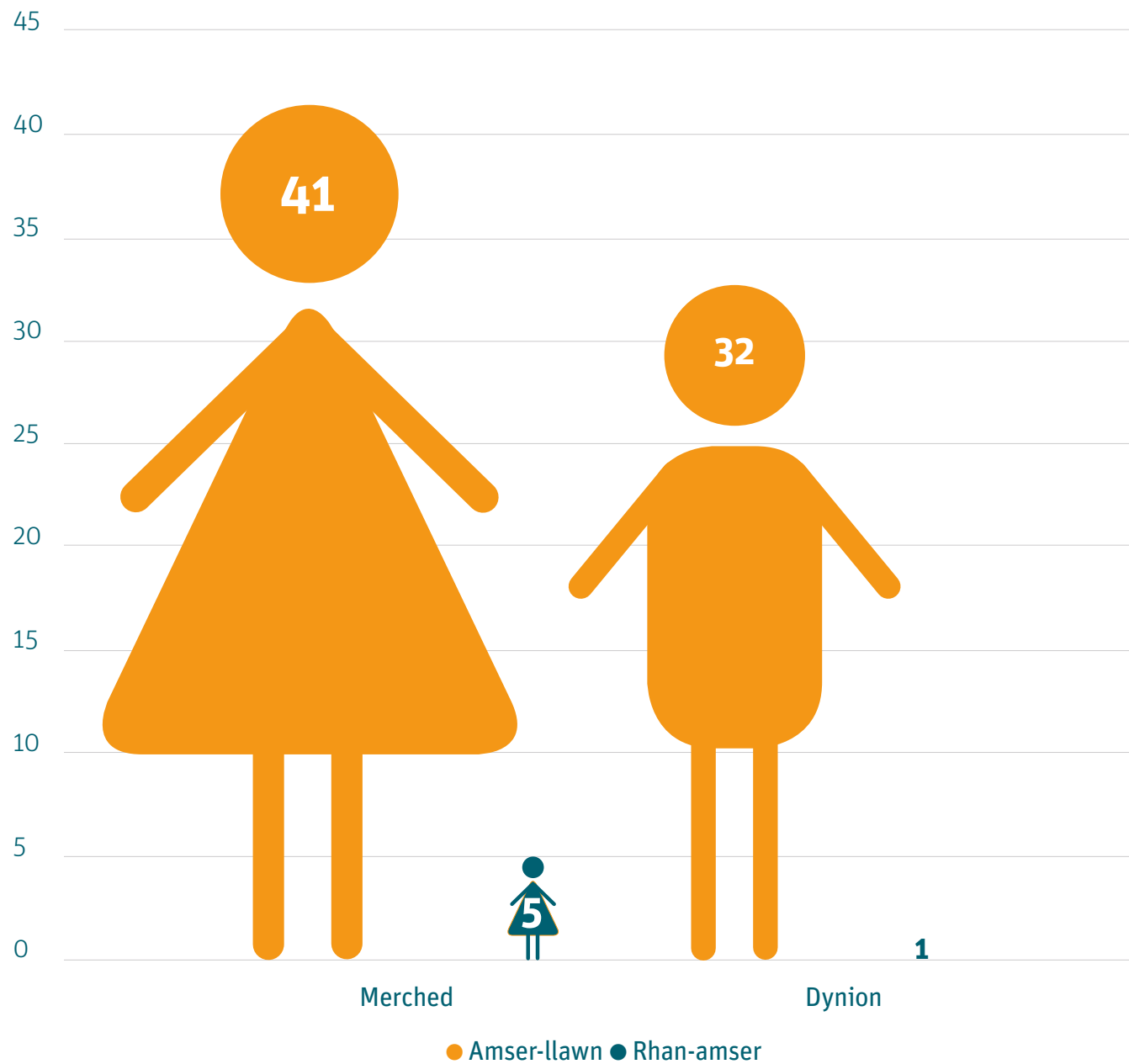
Sefydliad o lai na 100 o staff yw Cymwysterau Cymru. Rydym yn penodi ar sail haeddiant ac y sicrhau bod ein paneli recriwtio yn gytbwys o ran dynion a merched. Bydd recriwtio fel rheol drwy gyfrwng cynlluniau allanol, yn cael eu hysbysebu ar ein gwefan yn ogystal â dulliau eraill sy'n berthnasol i'r swyddi. Yn y 16 mis diwethaf rydym wedi trefnu 20 o ymarferiadau recriwtio ar gyfer 18 o swyddi, ac un o'r rheiny'n swydd fewnol. Rydym yn hyrwyddo hyblygrwydd, a byddwn yn ystyried patrymau gweithio gwahanol, er enghraifft, gweithio rhan-amser a rhannu swydd. Rydym hefyd yn defnyddio dull sy'n gwarantu cyfweliad i ymgeisydd sy'n datgelu ei anabledd ac yn bodloni'r sgôr isaf i allu mynd ymlaen i gyfweliad.

Mae gennym gyfraddau cyflog tryloyw, a bydd staff sy'n perfformio'n foddhaol yn symud i fyny drwy'r cyfraddau cyflog yn awtomatig gyda chodiad cyflog bob blwyddyn. Caiff newidiadau yn y cyfraddau hyn eu cytuno drwy broses o fargeinio ar y cyd sy'n cynnwys Undeb Llafur cydnabyddedig. Nid oes gennym nod cyflog ar sail rhyw ar hyn o bryd oherwydd ein casgliad ar sail tystiolaeth yw nad oes gennym anghysondebau sy'n achosi pryder inni. Pe bae ein data yn newid, yna byddem yn adolygu ac yn ystyried a fyddai angen inni weithredu. Mae nifer y dynion a'r merched yn weddol gyfartal ar draws bandiau cyflog y staff. Byddwn yn adolygu ein gwybodaeth am gyflogau ar sail rhyw bob blwyddyn ac yn cyhoeddi'r manylion yn ein [Cyfrifon Blynnyddol](#).

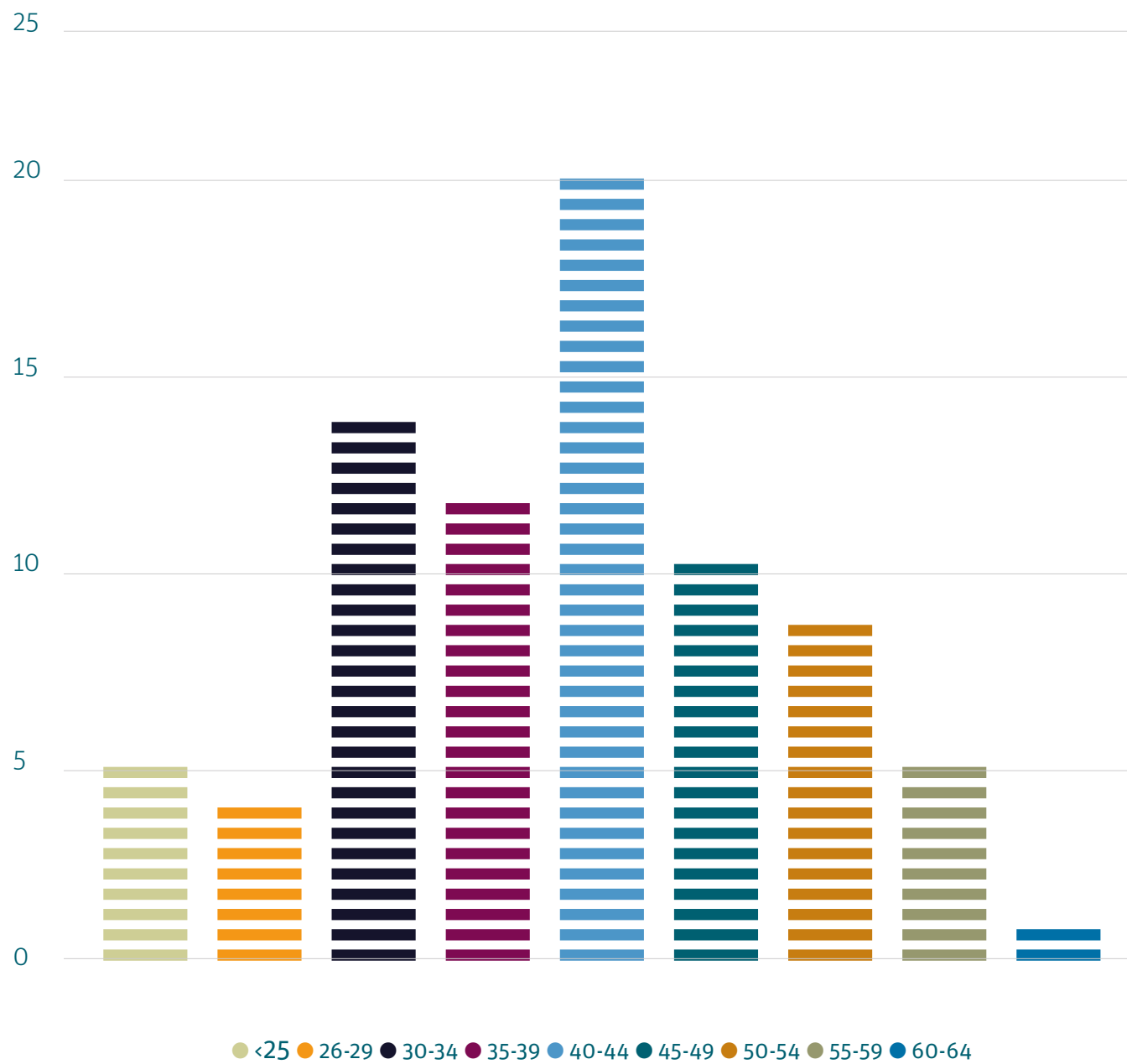
Gofynnir i'r staff ymateb i holiadur cydraddoldeb er mwyn inni roi adroddiad ar boblogaeth ein gweithwyr mewn cysylltiad â nodweddion sy'n cael eu gwarchod. Rydym yn ceisio cael gwybodaeth am hil, ffydd neu gred, tueddfryd rhywiol, oed, priodas a phartneriaeth sifil, anabledd a bod yn drawsrywiol, a byddwn hefyd yn cadw gwybodaeth am delerau beichiogrwydd a mamolaeth. Oherwydd ein maint, mae gennym nifer o enghreifftiau lle mae cyfrannau'r staff sydd â nodwedd sy'n cael ei gwarchod yn rhy fach i'w cynnwys mewn adroddiad. Ni fyddwn yn rhoi adroddiad lle mae pump neu lai o ymatebion er mwyn sicrhau ein bod yn diogelu cyfrinachedd a bod yn ddienw. Mae gennym hefyd rai gweithwyr sydd wedi dewis peidio ag ymateb i rai o'r cwestiynau neu'r cyfan.

Yn y tablau sy'n dilyn amlinellir ein cyfansoddiad o ran gweithwyr ar 31 Rhagfyr 2018 yn ôl band, rhyw, oed, math o gontract (yr oriau amser-llawn yw 37 awr yr wythnos, contractau rhan-amser yw'r rheiny sy'n cael eu cytuno gyda llai na 37 o oriau.) Ar 31 Rhagfyr roedd gennym ddau gontract asiantaeth ar waith, a chan eu bod yn rhai dros dro nid ydynt wedi'u cynnwys yn ein hystadegau.

Rhyw a Math o Gontract



Oed



Tarddiad Ethnig

	2017	2018
Ewropeaidd Gwyn	46	51
Arall Gwyn	*	*
Dim ymateb	28	24

Cenedligrwydd

	2017	2018
Prydeinig	31	35
Cymreig	21	22
Arall	*	*
Dim ymateb	25	21

Crefydd/Cred

	2017	2018
Cristnogaeth	15	15
Arall	6	7
Heb ei nodi (ateb a ddewiswyd)	16	21
Dim ymateb	41	36

Statws Priodasol

	2017	2018
Priod	40	45
Partner	*	*
Sengl	27	25
Wedi Ysgaru	*	*
Dim ymateb	5	4

Tueddfryd Rhywiol

	2017	2018
Hoyw	*	*
Heterorywiol	44	48
Deurywiol	*	*
Lesbiaidd	*	*
Dim ymateb	29	25

Anabledd

	2017	2018
Na	48	53
Ie	0	0
Dim ymateb	30	26

*Yn dynodi lle mae nifer y staff yn 5 neu lai onid oes dim ymateb neu ddim yn nodi staff

Edrych ar broffil ein staff

Mae ein data yn dangos newidiadau bach yn y proffil ers ein hadroddiad diwethaf. Fodd bynnag, lle mae niferoedd wedi disgyn o ran datgelu gwybodaeth, gwelwn gynnydd yn y nifer o 'dim ymateb'. Rydym wedi nodi hyn fel maes ar gyfer gweithredu pellach, a byddwn yn hyrwyddo rhoi gwybodaeth am fonitro cydraddoldeb drwy'r sefydliad i gyd yn 2019. Bydd hyn yn parhau'n weithgaredd gwirfoddol.

Mae ein gweithlu'n parhau i gynnwys cyfran uwch o weithwyr sy'n ferched, sef 46 yn 2018 ac yn 2017. Cynyddodd nifer ein gweithwyr sy'n ddynion o 32 i 33. Yn 2017 roedd gennym saith o weithwyr rhan-amser, tri ohonynt yn ddynion. Eleni mae gennym chwech o weithwyr rhan-amser (7.6%) ac mae'r mwyafrif o'r rhain yn ferched. Roedd dau o'n penodiadau rhan-amser y llynedd yn benodiadau dros dro a daeth y ddau i ben yn ystod y flwyddyn. Bydd rhai o'n gweithwyr yn dewis gweithio'n hyblyg, sef yn ei hanfod gweithio oriau wedi'u cywasgu (9 diwrnod allan o 10 dros gyfnod o ddwy wythnos), gan ddefnyddio'n trefniadau amser-hyblyg.

Daw cyfran sylweddol o'n gweithwyr o'r gweithlu athrawon, sy'n dueddol o gynnwys mwy o ferched na dynion. Mae gennym hefyd amrywiaeth ethnig isel sy'n dilyn tueddiadau'r gweithlu athrawon, er ein bod wedi gweld bod yn ardal ein swyddfeydd

fwy o amrywiaeth ethnig na rhannau eraill o Gymru. Rydym wedi ymrwymo i weithio gyda chyrrff perthnasol i helpu cynyddu diddordeb yn ein sefydliad, a gobeithio y bydd hyn yn arwain at gael ceisiadau gan amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr. O ran oed, mae newid mewn dosbarthiad a gostyngiad yn y grŵp 35-39 a chynnydd yn y grŵp 40-44. Fodd bynnag, credwn fod y newidiadau hyn yn deillio o groesi o un grŵp oed i grŵp arall, yn ogystal â gweithwyr newydd yn ymuno.

Yn y chwe mis diwethaf rydym wedi sefydlu grŵp Llesiant a Chydraddoldeb i arwain a hyrwyddo negesau yn y lle gweithle. Rydym yn eu cynnwys wrth drefnu sesiynau ymwybyddiaeth am y sefydliad yn fewnol a threfniant i hyrwyddo cynhwysiant a dealltwriaeth o'r heriau sy'n wynebu pobl yn eu bywydau. Ym mis Mai buom yn gweithio gyda Mind Cymru i ddarparu sesiynau hyfforddiant am iechyd meddwl, gyda'r bwriad o gynyddu ymwybyddiaeth a chefnogi gweithwyr, o fewn y gweithlu a'r tu allan, ac ym mis Hydref buom yn gweithio gyda Remploy i ddarparu sesiwn 'Meddwl yn Wahanol / Thinking Differently'. Nod y gweithdy hwn oedd herio cysyniadau am anabledd gan ganolbwyntio ar y gweithle. Mae gennym sesiwn bellach wedi'i threfnu ar gyfer mis Ionawr 2019. Byddwn hefyd yn ymgysylltu â'r grŵp Llesiant a Chydraddoldeb wrth ddrafftio ein hamcanion cydraddoldeb newydd.

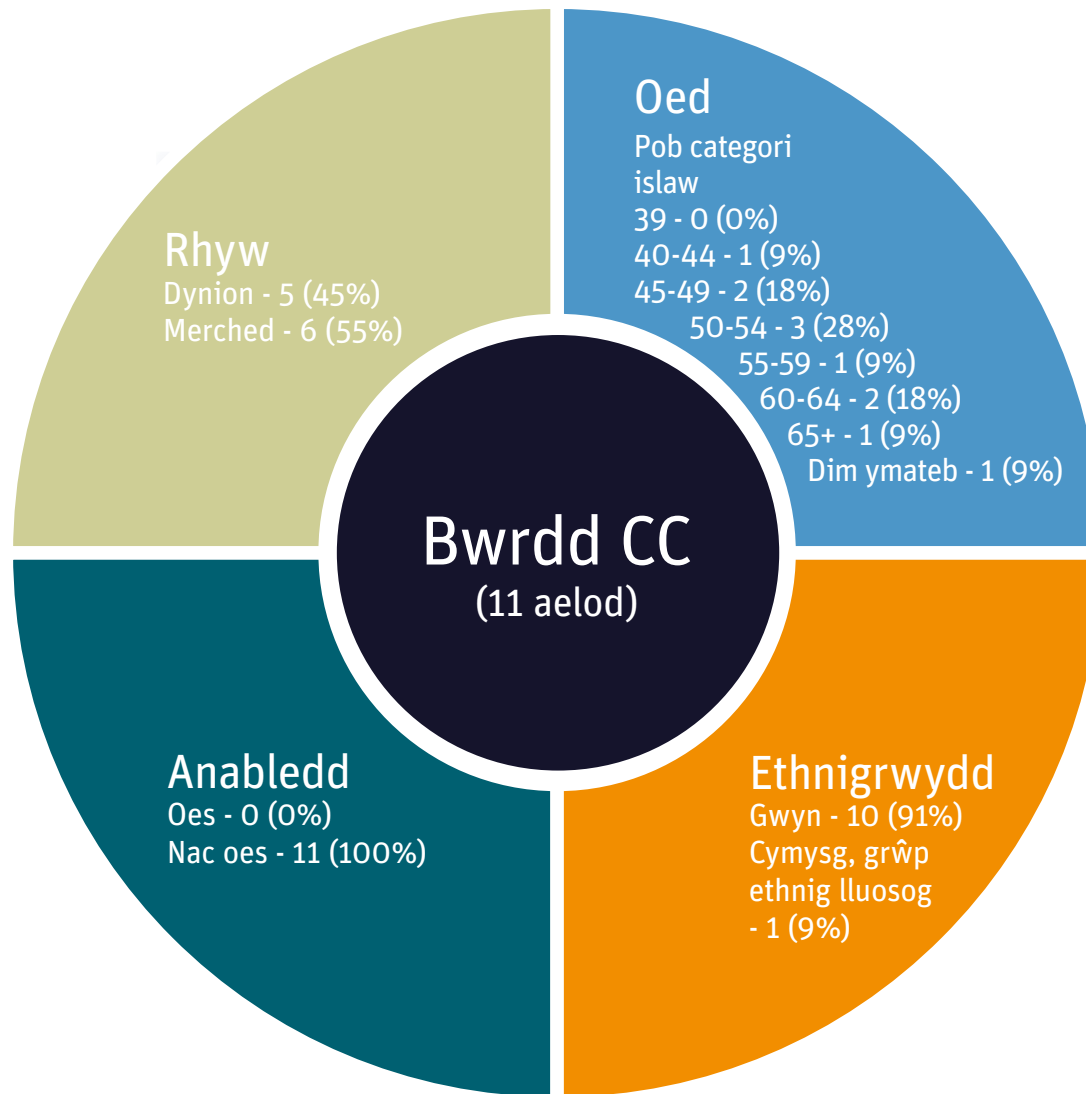
Proffil ein Bwrdd

Mae gan Cymwysterau Cymru Fwrdd ar sail sgiliau sy'n cynnwys y Cadeirydd, Prif Weithredwr a rhwng wyth a deg o aelodau. Ar wahân i'r Prif Weithredwr, caiff yr aelodau i gyd eu penodi gan y Gweinidog Addysg drwy'r broses penodiadau cyhoeddus (Cymru).

Swyddogaeth y Bwrdd yw:

- darparu arweiniad effeithiol ar gyfer Cymwysterau Cymru, gan ddiffinio a datblygu cyfeiriad strategol, a gosod amcanion;
- darparu arweiniad effeithiol ar gyfer gweithredu'r sefydliad; sicrhau bod y Prif Weithredwr yn atebol am gynnal gweithgareddau Cymwysterau Cymru yn effeithlon ac effeithiol;
- monitro perfformiad i sicrhau bod Cymwysterau Cymru yn cyflawni ei nodau, ei amcanion a'i dargedau perfformiad;
- hyrwyddo safonau uchel o ran cyllid cyhoeddus; cynnal egwyddorion rheoleidd-dra, priodoldeb a gwerth yr arian.

Ar ddechrau Rhagfyr 2018 roedd gan ein Bwrdd 11 o aelodau (gan gynnwys y Prif Weithredwr) a gwelir isod drosolwg o'u proffil cydraddoldeb. Rydym wedi dewis cyhoeddi data'n ymwneud â rhyw, oed, ethnigrwydd ac anabledd, ac maent i'w gweld isod. Nid ydym wedi cynnwys data mewn categorïau eraill oherwydd nifer bach yr ymatebion ym mhob categori. Cynhwysir Data'r Prif Weithredwr yn y proffil staff isod ac ym mhroffil y Bwrdd.



Mae tablau'r data llawn i'w gweld yn atodiad 1.
Mae rhagor o wybodaeth am Fwrdd Cymwysterau Cymru i'w gweld ar ein [gwefan](#).

Sylwadau ar broffil ein Bwrdd

Mae gan ein Bwrdd gydbwysedd teg o ran rhyw. Mae cydbwysedd da yn ein dosbarthiad oed rhwng 40 a 64 oed, ac nid oes un aelod dan 40 oed ac un sydd dros 65 oed.

Rydym yn cydnabod nad oes dim anableddau wedi'u datgan o fewn y Bwrdd ac mai cyfyngedig yw'r amrywiaeth o ran ethnigrwydd. Byddwn yn ceisio denu ystod ehangach o ymgeiswyr wrth recriwtio yn y dyfodol drwy'r system penodiadau cyhoeddus.

Caiff penodiadau'r Bwrdd eu talu, a chredwn fod hyn yn helpu annog amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr.

Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2016-2018)

Cymeradwyodd Cymwysterau Cymru ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf ym mis Ebrill 2016, a chafodd ei gyhoeddi ym mis Mehefin 2016.

Diben ein hamcanion cydraddoldeb yw atgyfnerthu'r ffordd rydym yn cyflawni ein dyletswydd cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus, a sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd wrth hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer grwpiau sy'n cael eu gwarchod yng Nghymru.

Rydym wedi nodi amcanion a fydd yn ein helpu i gyflawni'n dyletswyddau'n well, ac maent wedi'u crynhoi dan chwe phrif bennawd:

1. Ein Pobl
2. Ein Hamgylchedd Weithio
3. Sut ydym yn Ymgysylltu
4. Ein Gweithgarwch Rheoleiddio
5. Ein Gwariant
6. Ein Perfformiad

Mae'r wybodaeth yng gweddill yr adroddiad hwn yn rhoi diweddariad am ein gwaith ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Medi 2017 a 31 Rhagfyr 2018.

Arolwg o gynnydd yn erbyn amcanion 2016 i 2018

Ar y tudalennau sy'n dilyn rydym yn darparu'r diweddaraf am ein cynnydd yn erbyn amcanion cydraddoldeb. Gan mai hwn yw'r adroddiad olaf yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2018, rydym wedi cynnwys cynnydd yn erbyn pob nod a chanlyniad.

Mae ein 16 o amcanion wedi eu halinio yn erbyn yr effaith a gânt ar bob un o'r naw nodwedd sy'n cael eu gwarchod. Mae hyn i'w weld yn atodiad tri. Fel y nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad, nid oedd gennym nod penodol mewn cysylltiad â chyflog cyfartal ar y sail nad oes gennym broblem cyflog cyfartal.

Ein pobl

Rydym yn ymdrechu i ymgorffori cydraddoldeb yn ein diwylliant a'n dulliau, i barchu, gwerthfawrogi a chynrychioli'r nodweddion sy'n cael eu gwarchod.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 1 - Hyfforddiant	Mae'r Staff ac aelodau'r Bwrdd i gyd yn ymwybodol o'u dyletswyddau a'r ffordd mae hyn yn effeithio ar eu swyddogaethau eu hunain, a gallant ystyried materion a chyflwyno argymhellion/ cymryd camau.	Bydd ein staff ac aelodau ein Bwrdd yn cael eu hyfforddi mewn materion cydraddoldeb, a byddwn yn ymgorffori cydraddoldeb yn ein rhaglen gyflwyno.	<p>Cwblhawyd hyfforddiant cydraddoldeb yn ystod blwyddyn gyntaf yr amcanion cydraddoldeb. Caiff yr hyfforddiant ei adolygu a'i ddarparu bob tair blynedd.</p> <p>Bydd staff hefyd yn cael hyfforddiant penodol lle bydd angen, er enghraifft, bu ein Tîm Cymorth Canolog mewn sesiwn ddiweddarau flynyddol gyda Communicate-Ed mewn cysylltiad â gofynion mynediad dysgwyr ar gyfer arholiadau. Mae un aelod o'r staff yn ddiweddar wedi cwblhau Tystysgrif Addysg Uwch mewn Anghenion Addysgol Arbennig, a bydd yn darparu sesiwn hyfforddiant fewnol i gydweithwyr.</p> <p>Rydym wedi gweithio gyda Mind Cymru i ddarparu hyfforddiant ymwybyddiaeth ar Iechyd Meddwl, ac rydym yn ymgysylltu â darparwyr gyda'r bwriad o ddarparu hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i nifer o 'arweinwyr' o fewn y sefydliad.</p> <p>Bwriadwn ddarparu cam newydd mewn hyfforddiant cydraddoldeb erbyn diwedd mis Mawrth 2019.</p>	Wedi'i gwblhau'n llwyr

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 2 - Recriwtio	Fel cyflogwr cyfle cyfartal, byddwn yn ymgorffori cydraddoldeb yn ein prosesau recriwtio ac yn gwneud staff yn fwy ymwybodol fel na fydd tuedd anfwriadol yn effeithio ar y prosesau hyn.	<p>Byddwn yn adolygu'r ffordd mae swyddi'n cael eu hysbysebu ac yn trafod unrhyw welliannau gyda grwpiau sy'n hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol.</p> <p>Byddwn yn adolygu ein manylion personau i sicrhau ein bod yn denu ceisiadau gan bobl sydd â nodweddion sy'n cael eu gwarchod.</p>	<p>Rydym wedi dechrau ymgysylltu â grwpiau y gobeithiwn a fydd yn gallu cynnig cipolwg inni ar ein proses ymgeisio/sut y caiff ein sefydliad ei gyflwyno er mwyn annog mwy o amrywiaeth o geisiadau. Rydym wedi adolygu ein testun ar-lein ac wedi darparu adnoddau gwahanol ar gyfer ymgeiswyr i ystyried ai Cymwysterau Cymru yw'r sefydliad iddynt hwy. Byddwn yn datblygu fideo i roi proffil o weithwyr, a chaiff ei wneud yn berthnasol i'r swydd sy'n cael ei hysbysebu. Bwriedir lansio'r fideo yn gynnar yn 2019.</p> <p>Rydym wedi defnyddio dull yn ein proses recriwtio sy'n golygu ein bod yn cynnig cyfweliad sicr i unrhyw un sydd wedi datgelu anabledd ac sy'n cyrraedd ein sgôr isaf ar gyfer gallu mynd ymlaen i gyfweliad. Rydym yn gweithio tuag ar ennill statws Hyderus am Anabledd.</p> <p>Rydym yn adolygu'r meini prawf hanfodol ar gyfer pob swyddogaeth, ac wedi cymhwysu'r gofynion cymwysterau i ddenu ymgeiswyr o faes ehangach.</p>	Wedi cwblhau'n rhannol. Bydd hyn yn parhau yn yr amcanion nesaf ar gyfer 2019-22

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
<p>Amcan 3 – Ein diwylliant</p>	<p>Byddwn yn sicrhau bod ein diwylliant, ein gwerthoedd a'n polisiau staff yn cefnogi ein hagwedd at gydraddoldeb i bawb, a'n bod yn cynnal ein hagwedd ac yn parhau i fabwysiadu'r arferion gorau.</p>	<p>Bydd ein gwerthoedd a'n polisiau AD yn ymgorffori sylw priodol i gydraddoldeb i bawb fel ymddygiad a ddisgwyllir oddi wrth ein staff i gyd.</p>	<p>Cynhaliwyd ein hail arolwg o bobl yn yr hydref 2017, a oedd yn adeiladu ar yr arolwg cyntaf cadarnhaol. Parhaodd ein mynegai ymgysylltu o 76%. Yn ein Harolwg o Bobl yn 2018, a gwblhawyd ym mis Tachwedd, ein mynegai ymgysylltu oedd 72%. Mae 84% o'r staff yn teimlo'u bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith, ac mae 87% yn cytuno eu bod yn cael eu trin gyda pharch gan y bobl maent yn gweithio gyda nhw. Roedd 82% yn gadarnhaol fod gweithwyr yn credu bod ein sefydliad yn parchu gwahaniaethau rhwng unigolion.</p> <p>Rydym wedi bod yn gweithio i ddatblygu ein fframwaith ymddygiad i atgyfnerthu ein gwerthoedd – ystyrion, cadarnhaol, cydweithredol a dysgu. Rhagwelwn fod i'r rhain ran bwysig mewn hyrwyddo cynhwysiant.</p> <p>Mae ein hymgyngoriad ar ein polisi Urddas yn y Gwaith wedi ei gwblhau a'r polisi wedi ei gyhoeddi.</p> <p>Bydd ein holl bolisiau AD yn cael asesiad effaith cydraddoldeb, ac rydym wedi cymhwyso ein hathroniaeth o ganolbwyntio ar bobl a bod yn ystyrion o'r teulu i'n datblygiad polisi a'i weithredu.</p>	<p>Wedi'i gwblhau'n llwyr</p>

Ein hamgylchedd weithio

Gall y cyfleusterau a ddarparwn i staff ac ymwelwyr gael eu defnyddio'n effeithiol a pharchu anghenion pobl mewn grwpiau sy'n cael eu gwarchod

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 4 – Cyfleusterau swyddfa cyfleus	Byddwn yn sefydlu ac yna'n cynnal adeilad cyfleus ac effeithiol sy'n bodloni anghenion defnyddwyr yr adeilad, gan gynnwys staff ac ymwelwyr, gan gymryd i ystyriaeth unrhyw ofynion arbennig.	<p>Byddwn yn monitro pa mor dda mae ein trefniadau cyfleusterau yn bodloni anghenion pawb sy'n eu defnyddio. Gwnawn yn siŵr fod y prosesau cyflwyno a threfniadau derbyn ymwelwyr yn nodi unrhyw ofynion arbennig megis dolenni anwytho.</p> <p>Byddwn yn trafod y cyfleusterau'n rheolaidd gyda'n staff i nodi anghenion sy'n dod i'r amlwg. Byddwn yn parhau i weithredu meddalwedd TG swyddfa 'evergreen' sy'n sicrhau bod gennym y fersiynau diweddaraf, ac felly'r fersiynau mwyaf hygyrch, ac yn defnyddio Skype i hwyluso gweithio gartref.</p>	<p>Byddwn yn parhau i holi staff am eu hamgylchedd weithio drwy'r arolwg 'Ein Pobl'. Yn arolwg 2008 atebodd 82% gan ddweud eu bod yn gadarnhaol yn fodlon â'u hamgylchedd weithio.</p> <p>Eleni rydym wedi sefydlu Grŵp Llesiant a Chydraddoldeb ac rydym yn gweithio tuag at gyrraedd safon iechyd corfforaethol. Bydd hyn yn ein helpu i sicrhau sefydliad cynhwysol lle mae cydraddoldeb, iechyd a llesiant ar y blaen ym mhopeth a wnawn.</p> <p>Mae ein prosesau ar gyfer ymwelwyr yn helpu ein staff i nodi unrhyw anghenion penodol a fydd gan ymwelwyr, megis parcio ceir pobl anabl, dolenni anwythol, cymorth iaith arwyddion a gofynion deiet.</p> <p>Rydym yn cysylltu â'n staff yn rheolaidd am unrhyw newidiadau angenrheidiol yn y swyddfa, ac eleni rydym wedi ychwanegu desgiau y gellir newid eu huchder.</p> <p>Rydym wedi parhau i sicrhau bod cyfarpar a meddalwedd TG wedi'u diweddarau i sicrhau y gall staff weithio'n effeithlon ac o unrhyw leoliad.</p>	Wedi'i gwblhau'n llwyr

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
<p>Amcan 5 – Gweithio hyblyg</p>	<p>Mae ein polisiau pobl a'n darpariaethau TG yn hyblyg ac yn caniatáu i reolwyr wneud newidiadau ar gyfer gwahanol anghenion staff, gan gynnal triniaeth deg gyson drwy'r adeg.</p>	<p>Byddwn yn ymgysylltu â staff ac undebau i ddeall unrhyw faterion ac i gymryd y rhain i ystyriaeth wrth ddatblygu ein polisiau pobl.</p> <p>Byddwn yn ystyried pob achos ar gyfer gweithio oriau hyblyg ac addasu rhesymol mewn ffordd agored, teg a thryloyw.</p> <p>Byddwn yn monitro ac yn adolygu ein ffyrdd digidol o weithio ac yn ymdrechu i gael y cydbwysedd cywir rhwng galluogi hyblygrwydd a dewis yn erbyn yr angen am lywodraethiant a diogelwch gwybodaeth.</p> <p>Bydd ein strategaeth TG pum mlynedd yn canolbwyntio ar gynyddu aeddfedrwydd a chynorthwyo technegol er mwyn gwella hyblygrwydd.</p>	<p>Mae gennym Fforwm Partneriaeth gyda'n Hundeb Llafur sy'n cwrdd bob chwarter. Byddwn yn trafod yr hyn sy'n effeithio ar ein pobl a'n gweithle, a sut y gallwn wella'n barhaus. Rydym yn cysylltu'n rheolaidd â'n Hundeb wrth inni ddatblygu ein polisiau pobl. Lle bydd ar weithwyr angen cefnogaeth benodol neu newidiadau yn eu TG neu eu hamgylchedd weithio, byddwn yn ymgysylltu â'r gweithwyr proffesiynol penodol i gael cyngor, ac yn gwneud addasiadau lle mae'n rhesymol.</p> <p>Rydym yn ystyried ceisiadau am weithio oriau hyblyg ar lefel Bwrdd Rheoli (yn wahanol i pan fydd rheolwyr unigol yn gwneud penderfyniadau) i sicrhau cysondeb a thegwch. Byddwn yn gyson yn monitro ein ffyrdd digidol o weithio gan sicrhau'r cydbwysedd priodol rhwng diogelwch a llywodraethiant. Mae gennym system yn seiliedig ar ychydig reolau polisi gydag arweiniad perthnasol i hyrwyddo hyder yn ein staff. Rydym wedi adolygu'r strategaeth TG yn ystod y flwyddyn ac erbyn hyn rydym ar ein trydydd ailadroddiad, sy'n adlewyrchu datblygu sy'n parhau.</p>	<p>Wedi'i gwblhau'n llwyr</p>

Sut rydym yn ymgysylltu

Rydym yn ceisio deall yr anghenion gwahanol a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl sydd â nodweddion sy'n cael eu gwarchod yn ein grŵp rhanddeiliaid. Lle byddwn yn ymgysylltu â rhanddeiliaid allanol, bydd y ffordd a wnawn hynny'n syml, yn gyfleus ac yn gynhwysol.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Aseidiad nodau presennol 2016-18
Amcan 6 – Ymchwil ac ymgynghori	Bydd gwahanol bersbectif yn ychwanegu at ein hymchwil. Lle byddwn yn ymgynghori â dysgwyr a'r cyhoedd yn gyffredinol, byddwn yn gwneud hynny mewn ffyrdd sy'n annog amrywiaeth eang o bobl i ymateb.	<p>Byddwn yn darparu i'r staff arweiniad a hyfforddiant mewn cysylltiad â sefydlu grwpiau ymgynghori i rhanddeiliaid ac yn ceisio sicrhau ymgysylltu priodol â grwpiau sy'n cael eu gwarchod.</p> <p>Byddwn yn ceisio sicrhau cysylltiadau â grwpiau sy'n hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol i wella'n mynediad a'n hymgysylltu â grwpiau o ddysgwyr sy'n 'anodd eu cyrraedd' neu ar draws y cyhoedd yn gyffredinol.</p>	Rydym yn parhau i weithredu ein polisiau i wneud addasiadau rhesymol yn ein prosesau ymchwil i alluogi dysgwyr a rhanddeiliaid i fod yn rhan o'n hymchwil. Rydym yn defnyddio dogfen ganllaw fewnol lle byddwn wedi cynnal ymgynghoriadau a ddarparodd arweiniad ar gydraddoldeb.	Wedi'i gwblhau'n rhannol. Bydd elfennau yn y nodau hyn yn parhau yn y nodau nesaf 2019-22.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
<p>Amcan 7 – Gwell Dealltwriaeth</p>	<p>Byddwn yn deall yn well bobl sydd â nodweddion gwahanol sy'n cael eu gwarchod a'r effaith y gall ein gwaith ei chael. .</p>	<p>Bydd asesiad o effaith yr hyn a wnawn ar grwpiau sy'n cael eu gwarchod yn ychwanegu at ein gwaith.</p> <p>Byddwn yn ymgysylltu â grwpiau sy'n hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol i archwilio eu problemau a'u deall yn well, a byddwn yn defnyddio'u mewnbwn i wella ein perfformiad ymhellach.</p> <p>Byddwn yn adolygu'r hyn a ddysgwn ac yn ystyried pa agweddau y dylid neu y gellir mynd i'r afael â nhw drwy ein gwaith.</p>	<p>Rydym wedi ymgysylltu â chyrff eraill yn y sector cyhoeddus fel rhan o fforymau amrywiaeth i ddysgu oddi wrth gyrff mwy sefydledig, ac weithiau rhai sy'n fwy o faint, i gael cipolwg ar arfer da.</p> <p>Rydym wedi nodi y byddwn yn targedu anabledd, hil, crefydd a chred fel ein ffocws cyntaf ac yn ymgysylltu â grwpiau sy'n cynrychioli pobl sydd â'r nodweddion hyn sy'n cael eu gwarchod. Byddwn yn canolbwyntio'n gyntaf oll ar recriwtio ac o bosibl profiad gwaith.</p> <p>Mae ymgysylltu â grwpiau eisoes wedi dechrau, a byddwn yn dysgu o hyn ac yn ystyried eu hargymhellion a'r hyn y gallant ei gynnig i'n helpu yn y maes hwn.</p>	<p>Wedi'i gwblhau'n rhannol. Bydd elfennau yn y nodau hyn yn parhau yn y nodau nesaf 2019-22.</p>

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 8 – Cyfathrebu	Rydym yn cyhoeddi gwybodaeth mewn ffurf gyfleus.	<p>Byddwn yn cynnal gwefan at safon dosbarthiad cyfleustra AA o leiaf.</p> <p>Byddwn yn sefydlu patrymau cyhoeddi a chyfathrebu cyfleus.</p> <p>Byddwn yn adolygu'n sianeli cyfathrebu i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â datblygiadau technolegol ac yn gyfleus i bawb.</p> <p>Byddwn yn nodi cwmni annibynnol i brofi cyfleustra ein gwefan i ddefnyddwyr ar ein rhan. Byddwn yn sicrhau bod y cyfryngau, rhanddeiliaid a'r cyhoedd yn gyffredinol yn gallu cael gwybodaeth yn Gymraeg neu yn Saesneg yn ôl eu dewis o iaith.</p>	<p>Mae ein gwefan yn hollol ddwyieithog ac yn bodloni'r safon dosbarthiad cyfleustra AA. Rydym wedi datblygu patrymau cyfathrebu a chyhoeddi cyfleus ac yn eu defnyddio'n gyson. Rydym wedi dechrau adolygu ein harddull gorfforaethol i sicrhau bod ein dewis o ffont ac arddull yn gyfleus i ddefnyddwyr a bod ein delweddau'n gynhwysol. Rydym yn datblygu ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol i sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn hyrwyddo cyfleustra. Rydym yn profi rhai mathau o feddalwedd ar gyfer defnyddwyr sydd ag anabledd, a bwriadwn ddarparu'r rheiny os bydd ein profion yn llwyddiannus.</p> <p>Rydym wedi adolygu ein gwefan ac yn ei hail-lunio, ac fel rhan o'r gwaith hwnnw rydym yn ei phrofi gyda defnyddwyr. Bydd profi gan ddefnyddwyr yn digwydd yn achlysurol i sicrhau bod ein gwefan yn dal i fod yn berthnasol i amrywiaeth o ddefnyddwyr. Mae ein gwefan a'n holl gyhoeddiadau, boed wedi'u hargraffu neu ar-lein, ac sydd wedi'u hanelu at y cyfryngau, rhanddeiliaid a'r cyhoedd yn gyffredinol, yn ddwyieithog, a byddwn yn dal i sicrhau bod hynny'n digwydd.</p>	Wedi'i gwblhau'n llwyr

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 9 - Digwyddiadau	Lle rydym yn defnyddio chyfleusterau allanol neu'n trefnu digwyddiadau, byddwn yn sicrhau bod y rhain yn gyfleus i bawb.	<p>Byddwn yn sefydlu proses i sicrhau bod ein digwyddiadau a'n cyfarfodydd y tu allan i'r safle yn gyfleus a'n bod yn nodi unrhyw anghenion penodol gan bawb sy'n cymryd rhan ymlaen llawn.</p> <p>Byddwn yn cynnal cronfa ddata o leoliadau ar gyfer cyfarfodydd a digwyddiadau sydd â chyfleusterau ar gyfer pobl ag anghenion penodol.</p>	Rydym wedi datblygu cronfa ddata o gyfleusterau ar draws Cymru sy'n addas i ni eu defnyddio. Byddwn yn cynnal cyfarfodydd / digwyddiadau dim ond mewn lleoliadau sy'n hollol gyfleus, ac rydym wedi sefydlu proses i sicrhau, pan fyddwn yn trefnu digwyddiad, bod gwybodaeth wedi ei darparu gan y rhai sy'n cymryd rhan i sicrhau bodloni eu hanghenion yn llawn.	Wedi ei gwblhau'n llwyr

Ein gweithgarwch rheoleiddio

Byddwn yn seilio'n penderfyniadau, ein polisiau a'n prosesau ar ddata a thystiolaeth gan gynnwys asesiadau effaith cydraddoldeb lle bydd yn briodol. Byddwn hefyd yn defnyddio'n pwerau rheoleiddio i hyrwyddo cydraddoldeb.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 10 – Meini prawf cymwysterau, cymeradwyo a monitro	Bydd ein hamodau cydnabyddiaeth, ac amodau cymwysterau lle bydd yn briodol, yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff dyfarnu gynnal mynediad teg a lleihau tuedd anfwriadol.	Byddwn yn adolygu pob cais am gydnabyddiaeth fel corff dyfarnu yn erbyn meini prawf sy'n ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldeb. Byddwn yn cymryd camau addas lle nodir methiant i gydymffurfio mewn corff dyfarnu drwy ddatganiadau cydymffurfio neu weithgareddau monitro eraill.	Yn 2017-18 cawsom bum cais gan gyrff dyfarnu a oedd yn dymuno cael eu cydnabod gennym. Caiff pob ymgais ei asesu yn erbyn meini prawf yn ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn monitro cyrff dyfarnu sy'n cael eu cydnabod gennym, gan roi sylw dyladwy i gydraddoldeb. Ni fu dim problemau diffyg cydymffurfio ynglŷn â chydraddoldeb gan gyrff dyfarnu yn 2017-18. Darparwyd hyfforddiant asesu cymwysterau ym mis Mai 2017 ar gyfer staff priodol, i'w galluogi'n well i nodi gwahaniaethu anfwriadol.	Wedi'i gwblhau'n llwyr

parhau...

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Aseiad nodau presennol 2016-18
<p>Amcan 10 – Meini prawf cymwysterau, cymeradwyo a monitro</p>	<p>Gofynnir i'r holl gyrff dyfarnu gadarnhau hynny inni bob blwyddyn drwy gyfrwng y datganiad cydymffurfio eu bod wedi bodloni'r amodau'n ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldeb a threfniadau mynediad ar gyfer y cymwysterau maent yn eu cynnig.</p>	<p>Byddwn yn darparu i staff hyfforddiant asesu cymwysterau i gwmpasu dilysrwydd a materion dibynolrwydd, er mwyn eu galluogi i nodi'n well unrhyw wahaniaethu anfwriadol wrth ddatblygu cwestiynau.</p> <p>Byddwn yn mabwysiadu arweiniad <i>Fair Access by design / Mynediad Teg drwy ddylunio</i> ac yn sicrhau bod cyfleustra'n cael ei ystyried gan yr holl staff a'r paneli arbenigol wrth adolygu cymwysterau.</p> <p>Pan welwn unrhyw faterion cydraddoldeb systemig y tu allan i'n cylch gwaith ein hunain, byddwn yn rhoi gwybod am y rhain i'r corff priodol ac yn darparu cyngor.</p>	<p>Rydym wedi mabwysiadu egwyddorion <i>Fair Access by design / Mynediad Teg drwy ddylunio</i>, y canllaw sy'n ceisio sicrhau nad oes gwahaniaethu wedi'i ymgorffori wrth ddylunio cymwysterau. Mae hyn yn cynnwys rhestr archwilio i helpu cyrff dyfarnu i ystyried sut i leihau tuedd a hyrwyddo cydraddoldeb.</p> <p>Nid ydym wedi gweld dim problemau cydraddoldeb systemig y tu allan i'n cylch gwaith, ond os gwawn byddwn yn rhoi gwybod i'r corff priodol amdanynt.</p>	<p>Wedi'i gwblhau'n llwyr</p>

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Aseiad nodau presennol 2016-18
Amcan 11 – Trefniadau mynediad	Byddwn yn cadw golwg ar y ffordd mae cyrff dyfarnu'n gwneud cymwysiadau rhesymol ar gyfer dysgwyr anabl, a'r ffordd y caiff y rheiny eu gweithredu mewn canolfannau.	Byddwn yn cymryd rhan fel aelodau gweithgar o'r Fforwm Ymgynghori ar Fynediad sydd wedi'i drefnu ar sail tair Sir. O bryd i'w gilydd byddwn yn adolygu <i>Fair Access by design / Mynediad Teg drwy ddylunio</i> gan wneud addasiadau yn ôl yr angen.	<p>Drwy gydol y cyfnod adrodd, rydym wedi bod yn aelodau gweithgar o'r Fforwm Ymgynghori ar Fynediad, sy'n cael ei gynrychioli gan y rheoleiddwyr cymwysterau o Gymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon. Bydd y grŵp hwn yn ystyried materion deddfwriaethol mewn materion cydraddoldeb.</p> <p>Mae ein tîm cymorth canolfannau yn darparu cyngor i swyddogion arholiadau a chanolfannau mewn cysylltiad â threfniadau mynediad a chymwysiadau rhesymol.</p>	Wedi'i gwblhau'n llwyr

Ein gwariant

Bydd ein penderfynadau gwariant yn nodi problemau cydraddoldeb ac yn mynd i'r afael â nhw lle bydd yn briodol, a bydd ein dull o gaffael a dyfarnu grantiau'n gynhwysol.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 12 - Grantiau	Wrth wneud penderfyniad i ddyfarnu grant, byddwn yn ystyried a oes angen i amodau'r grant gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gydraddoldeb gyffredinol.	Byddwn yn gorffen ein gweithdrefn a'n hamodau dyfarnu grantiau ac yn darparu arweiniad i staff.	Gorffennwyd ein gweithdrefn dyfarnu grantiau yn ystod y flwyddyn gyntaf o amcanion cydraddoldeb. Eleni rydym wedi parhau i ddyfarnu ein portffolio grantiau yn unol â'n polisi cydraddoldeb ac wedi sicrhau bod yr holl staff sy'n ymwneud â'r broses grantiau yn ymwybodol o'r gofynion. Darperir cymorth ac arweiniad i staff os bydd angen.	Wedi'i gwblhau'n llwyr

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 13 – Caffael	Bydd ein prosesau caffael yn rhoi sylw i ystyriaethau cydraddoldeb wrth lunio'r manylion, y gwerthuso a'r amodau contract.	<p>Byddwn yn cyhoeddi ein polisi caffael gan wneud yn glir sut y mae'n cefnogi ein hamcanion cydraddoldeb.</p> <p>Byddwn yn sicrhau bod ein proses caffael yn rhoi sicrwydd ein bod wedi cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.</p>	<p>Rydym wedi cyhoeddi ein Strategaeth Caffael, sy'n gosod allan ein hymrwymiad i ystyried cydraddoldeb yn ein gweithgarwch caffael, ac i ddal i adolygu ein systemau a'n prosesau yn y cyswllt hwn.</p> <p>Rydym wedi datblygu arweiniad ar ysgrifennu manylion ar gyfer ein staff, sy'n cynnwys adran sy'n ei gwneud yn ofynnol rhoi ystyriaeth i amrywiaeth a chdraddoldeb mewn cysylltiad â'r nodweddion sy'n cael eu gwarchod , ac mae'n rhoi enghreifftiau o'r mathau o ofynion i'w cynnwys.</p> <p>Rydym yn cofnodi gwybodaeth am ein cyflenwyr i nodi a ydynt yn fusnes a gefnogir / gweithdy cysgodi a/ neu a ydynt yn sefydliad BAME (y busnes yn eiddo gan mwyaf (51%), yn cael ei reoleiddio a'i reoli gan berson neu bersonau i leiafrif ethnig). Byddwn hefyd yn gofyn a ydynt yn sefydliad 'trydydd sector' sy'n cynnwys elusennau, mentrau cymdeithasol a grwpiau cymunedol a all fod yn cynrychioli un neu ragor o'r nodweddion sy'n cael eu gwarchod.</p>	Wedi'i gwblhau'n llwyr

Ein perfformiad

Byddwn yn monitro ein perfformiad ein hunain drwy graffu'n rheolaidd ar ein perfformiad yn erbyn ein Cynllun Strategol.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 14 – Asesiadau effaith cydraddoldeb	Byddwn yn nodi problemau cydraddoldeb mewn prosesau gwneud penderfyniadau, a lle bydd yn briodol byddwn yn cynnal asesiad effaith cydraddoldeb. Wrth ddatblygu ac adolygu ein polisiau, ein harferion a'n gweithdrefnau rheoleiddio, byddwn yn ystyried yr effaith bosibl ar bobl sydd â nodweddion sy'n cael eu gwarchod ac yn gwneud y defnydd gorau o'r dystiolaeth sydd ar gael i ni.	Byddwn yn cytuno ar ddull sefydliadol o wneud asesiadau effaith ac yn ymgorffori hyn yn ein diwylliant a'r ffordd rydym yn gweithio yn ein gweithgareddau corfforaethol a rheoleiddiol. Wrth ddatblygu polisi rheoleiddio, byddwn yn ystyried materion cydraddoldeb yn ein hasesiadau effaith rheoleiddiol, a lle bydd yn briodol byddwn yn gwneud asesiadau effaith cydraddoldeb; gan adolygu effeithiau andwyol neu negyddol posibl a lleihau effeithiau felly lle bydd yn bosibl.	Y llynedd cytunwyd ein dull o wneud asesiadau effaith rheoleiddiol a hyfforddwy'r staff priodol. Mae hyn nawr yn cael ei ymgorffori drwy'r sefydliad cyfan ac rydym wedi gwneud asesiad effaith ar y ddau faes gwaith arwyddocaol – arolwg o'r sector iechyd a gofal cymdeithasol, ac arolwg o fynediad cynnar.	Wedi'i gwblhau'n rhannol. Bydd elfennau yn y nodau hyn yn parhau yn y nodau nesaf 2019-22.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 15 – Craffu a monitro	Byddwn yn defnyddio'n strwythurau llywodraethiant Bwrdd a phwyllgorau i herio, monitro a chraffu ar ein perfformiad cydraddoldeb.	Byddwn yn cytuno ein hamcanion cydraddoldeb gyda'n Bwrdd ac yn rhoi adroddiad i'n Bwrdd bob blwyddyn. Byddwn yn annog ein harchwilwyr mewnol i ymgorffori cwestiynau am y ffordd rydym yn ystyried materion cydraddoldeb a llesiant wrth fonitro ein gwaith.	Darparwyd i'n Bwrdd adroddiad wedi'i ddiweddarau am gynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb ar 25 Hydref 2017. Roeddent yn fodlon â'r cynnydd. Mae'r Bwrdd wedi bod yn rhan o'r broses i ddatblygu amcanion newydd o fis Medi 2018 yn eu cyfarfodydd ym mis Mai a mis Medi 2018. Fel rhan o'n rhaglen archwilio mewnol blynyddol, cynhaliwyd archwiliadau ar recriwtio a'r Gymraeg. Roedd y naill a'r llall yn canolbwyntio ar gydraddoldeb.	Wedi'i gwblhau'n rhannol. Bydd elfennau yn y nodau hyn yn parhau yn y nodau nesaf 2019-22.

Nod	Diben – Canlyniadau	Sut?	Arolwg o'n gwaith	Diwedd Asesiad nodau presennol 2016-18
Amcan 16 – Monitro staff	Byddwn yn adolygu ein data staff yn rheolaidd, gan geisio cynnal gweithlu cytbwys a chynhwysol lle caiff pobl eu gwobrwyo'n gyson ac yn deg ar sail sgiliau a phrofiad.	Byddwn yn cadw data ar gyflog cyfartal, cydbwysedd rhyw, proffil oed ac anabledau, ac yn nodi unrhyw anghysondebau neu broblemau y bydd angen mynd i'r afael â nhw. Byddwn yn meincodi ein hunain yn erbyn cyrff eraill sy'n Cael eu Noddi gan Lywodraeth Cymru.	Gofynnir i weithwyr roi data monitro cyfle cyfartal wrth ymuno â ni. Mae hyn yn wirfoddol. Gan fod gennym gyfran o weithwyr nad ydynt wedi datgelu, bwriadwn hyrwyddo hyn a cheisio gwella ein cyfraddau datgelu. Byddwn yn cyhoeddi ein data ar gyflog yn ôl rhyw yn ein cyfrifon blynyddol.	Wedi'i gwblhau'n rhannol. Bydd elfennau yn y nodau hyn yn parhau yn y nodau nesaf 2019-22.

Edrych i'r dyfodol

Bydd ein hadroddiad cydraddoldeb nesaf yn rhoi adroddiad am ein gwaith hyd at fis Mawrth 2020. Bydd hwn yn rhoi adroddiad am gynnydd yn erbyn ein hamcanion newydd, a gafodd eu cyhoeddi ym mis Ebrill 2019.

Cysylltu â ni

Os bydd gennych unrhyw ymholiadau neu os hoffech drafod yr adroddiad hwn neu unrhyw agwedd ar ein gwaith cydraddoldeb, cofiwch gysylltu â'r tîm Llywodraethiant Corfforaethol drwy rheolaethgorfforaethol@cymwysteraucymru.org neu ar 01633 373 222.

Atodiad 1 – Data Cydraddoldeb y Bwrdd (ar 31 Rhagfyr 2018)

Rhyw

Merched	6
Dynion	5
Dim ymateb	0
Cyfanswm	11

Tarddiad Ethnig

Gwyn	10
Cymysg, grŵp aml-ethnig	1
Dim ymateb	0
Cyfanswm	11

Oed

Dan 25	0
16-24	0
25-29	0
30-34	0
35-39	0
40-44	1
45-49	2
50-54	3
55-59	1
60-64	2
65+	1
Dim ymateb	1
Cyfanswm	11

Anabledd

Nac oes	11
Oes	0
Dim ymateb	0
Cyfanswm	11

Atodiad 2 – Data Cydraddoldeb Staff (ar 31 Rhagfyr 2018)

Tarddiad Ethnig

Ewropeaidd Gwyn	51
Arall Gwyn	*
Dim ymateb	24

Statws Priodasol

Priod	45
Partner	*
Sengl	25
Wedi Ysgaru	*
Dim ymateb	*

Cenedligrwydd

Prydeinig	35
Cymreig	22
Arall	*
Dim ymateb	21

Tueddfryd Rhywiol

Hoyw	*
Heterorywiol	48
Deurywiol	*
Lesbiaidd	*
Dim ymateb	25

Crefydd/Cred

Cristnogaeth	15
Arall	7
Heb ei nodi (ateb a ddewiswyd)	21
Dim ymateb	36

Anabledd

Nac oes	53
Oes	0
Dim ymateb	26

*Yn dynodi lle mae nifer y staff yn 5 neu lai onid oes dim ymateb neu ddim yn nodi staff

Atodiad 3 – Alinio nod cydraddoldeb yn erbyn y nodweddion sy'n cael eu gwarchod

	Oed	Anabledd	Ailbennu Rhywedd	Priodas a Phartneriaeth sifil	Beichiogrwydd a mamolaeth	Hil	Crefydd neu gred	Rhyw	Cyfeiriadedd rhywiol
1. Hyfforddiant	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. Recriwtio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. Ein diwylliant	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. Cyfleusterau swyddfa cyfleus		✓			✓		✓		
5. Gweithio hyblyg	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. Ymchwil ac Ymgynghori	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. Gwell Dealltwriaeth	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. Cyfathrebu		✓							
9. Digwyddiadau		✓			✓		✓		
10. Meini Prawf Cymwysterau, eu Cymeradwyo a'u Monitro	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11. Trefniadau Mynediad			✓						
12. Grantiau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. Caffael	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14. Asesiadau Effaith Cydraddoldeb	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15. Craffu a Monitro	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16. Monitro staff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓